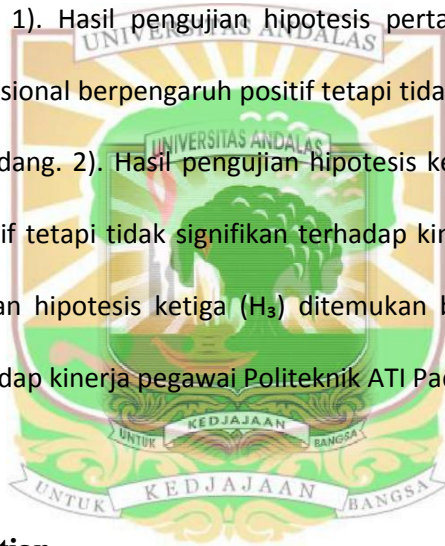


BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada BAB sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu 1). Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang. 2). Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) ditemukan bahwa *reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang. 3). Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) ditemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang.



5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini terlihat bahwa kepemimpinan transformasional dan *reward* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada beberapa indikator yang dinilai dari setiap variabel. Manajemen dapat mempertahankan dan meningkatkan indikator-indikator yang telah sesuai dengan harapan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi manajerial yang dapat penulis ajukan adalah manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin pegawai karena variabel disiplin merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan harapan bahwa semakin meningkatnya disiplin pegawai maka akan semakin meningkatnya loyalitas dan produktivitas pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja instansi dalam mencapai visi dan misi.



5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Berikutnya

Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya dimasa datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, tetapi perlu penambahan variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja disebuah instansi pemerintahan. Selain itu juga perlu adanya perbandingan gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan setiap unit kerja pada sebuah instansi, karenanya terdapat perbedaan cara pandang. Hal ini dikarenakan setiap unit orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Peneliti berikutnya disarankan untuk mencoba menggunakan sampel lebih banyak dengan mengambil beberapa unit kerja dalam satu instansi yang sama atau

mengambil sampel dari instansi yang berbeda namun badan pemerintahan yang sama dan objek penelitiannya juga dapat diperluas lagi.

2. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk menambahkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memperluas pembahasan sehingga dapat memberi kontribusi yang lebih baik.
3. Metode penelitian berikutnya dapat menggunakan metode kualitatif dengan cara interview dan observasi.

